Emplois d'avenir : mode d'emploi

La loi créant les emplois d'avenir a été définitivement adoptée par le Parlement le 9 octobre dernier. Les décrets d'application devraient être rapidement publiés afin de pouvoir signer les premiers contrats début novembre.

Le texte entrera en vigueur dès **le 1er novembre prochain,** sous réserve de sa validation pour le Conseil constitutionnel.

Nous vous exposons dès aujourd'hui les **caractéristiques de ce contrat,** sachant que cette fiche sera très probablement enrichie au fur et à mesure des mois à venir en fonction des précisions données par l'Administration.

1. Jeunes visés

Pourront bénéficier d'un emploi d'avenir, les jeunes remplissant les critères suivants :

- **être âgés de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail ou de moins de 30 ans s'ils bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;**
- **être peu ou pas qualifiés ;**
- **rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi.**

De plus, **les jeunes résidant dans certains territoires seront considérés comme prioritaires** pour bénéficier des emplois d'avenir. Sont visés ceux résidant dans une zone urbaine sensible (Zus) ou une zone de revitalisation rurale (ZRR), dans les départements d'outre-mer (Dom) ou à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que les jeunes résidant dans les territoires dans lesquels ils connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Un décret fixera les **niveaux de qualification et les critères d'appréciation des difficultés particulières d'accès à l'emploi,** qui pourront différer selon le lieu de résidence. S'il existe un consensus sur la nécessité de concentrer le dispositif sur les jeunes pas ou peu qualifiés, les parlementaires ont tout de même autorisé une certaine souplesse quant au degré de qualification. Ainsi, "à titre exceptionnel", dans les Dom, les Zus et les ZRR, les jeunes ayant engagé des études supérieures et confrontés à des difficultés particulières d'insertion professionnelle pourront être recrutés en emploi d'avenir, sur décision de l'autorité administrative compétente.

2. Employeurs éligibles

Le dispositif vise surtout le **secteur non marchand,** donc les **associations** (mais certains employeurs du secteur marchand peuvent y avoir accès, sous conditions).

A noter par ailleurs que pour être éligible à l'aide financière versée par l'État, l'employeur devra pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement.

3. Caractéristiques de l'emploi d'avenir

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un **contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand**, avec les **spécificités indiquées ci-après.**

Remarque : vous pouvez donc utiliser les modèles de contrat CDD CAE ou CDI CAE qui se trouvent dans la rubrique C7 en tenant compte des spécificités exposées ci-après.

Remarque : les conditions de signature du contrat n'ont pas encore été précisées. Etant donné qu'il prend la forme du CUI-CAE, ces conditions seront très certainement similaires à celles du CAE. Faites vous confirmer dans tous les cas la marche à suivre par l'organisme habilité pour signer le contrat avec vous (Pôle Emploi a priori dans la plupart des cas).

Le contrat de travail du titulaire de l'emploi d'avenir pourra être à **durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).**

S'il s'agit d'un **CDD, la durée sera de 36 mois** (durée pouvant être prolongée si la formation n'est pas terminée). En cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, le CDD pourra être conclu initialement pour une durée inférieure, de 12 mois minimum.

En principe, le jeune travaille à **temps plein**. Toutefois, il pourra, **en fonction de circonstances particulières, travailler à temps partiel**, s'il l'accepte, et si le prescripteur du contrat donne son autorisation, **sans que la durée du travail puisse être inférieure à un mi-temps.**

A défaut de précision contraire sur ce point, le titulaire d'un emploi d'avenir doit bénéficier de la **rémunération conventionnelle prévue par la CCNA** (classification, etc.).

4. Aide versée à l'employeur

L'aide relative à l'emploi d'avenir sera accordée pour une **durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois** (durée pouvant être prolongée en cas de nécessité d'achever une formation), sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

Le **montant** de l'aide sera fixé par la voie réglementaire. Il devrait s'élever à **75 % de la rémunération brute au niveau du Smic pour les employeurs du secteur non marchand.**

Par exemple, pour un emploi d'avenir à temps plein et pour une rémunération mensuelle brut de 1425 € (niveau smic), le montant de l'aide en 2012 serait de 1 070 € et le reste à payer pour l'employeur de 356 €

L'aide sera attribuée **au vu des engagements de l'employeur** sur différents points :

- le **contenu du poste** proposé et sa position dans l'organisation de la structure d'accueil ;
- les **conditions d'encadrement et de tutorat** ;
- la **qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir.**

Ces engagements porteront obligatoirement sur les **actions de formation**, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à **l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir**[1]. Ces actions de

[1] Ils préciseront les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation.

formation privilégieront **l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables** permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir **d'accéder à un niveau de qualification supérieur.**

Remarque : Selon l'étude d'impact du projet de loi, les jeunes en emploi d'avenir pourraient avoir accès à la formation via divers canaux. Ainsi :
- ils seraient inclus dans le plan de formation de l'employeur et pourraient avoir accès aux dispositifs de formations des Opca. Ces derniers pourraient réfléchir à un développement spécifique de leur offre pour ce type de public et inclure les jeunes concernés dans les cibles prioritaires ;
- les jeunes en emploi d'avenir auraient également accès aux dispositifs de formation des régions. Les Opca qui le souhaiteraient pourraient réfléchir à des aménagements de leur offre afin de l'adapter à des jeunes peu qualifiés en emploi ;
- le dialogue ouvert avec les partenaires sociaux vise notamment à prolonger les actions mises en oeuvre dans le cadre des ANI jeunes qui pourraient s'axer davantage sur la formation.

L'aide sera également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

En cas de non-respect de ses engagements, notamment en matière de formation, l'employeur devra rembourser à l'État la totalité des aides publiques perçues.

5. Suivi du bénéficiaire

Seront **habilités** à prendre la **décision d'attribution de l'aide** à l'insertion professionnelle, les organismes suivants : **Pôle emploi, les missions locales, le réseau Cap emploi s'agissant des personnes handicapées et les présidents des conseils généraux lorsque le bénéficiaire du contrat perçoit le RSA.**

Un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire d'un emploi d'avenir devra être assuré pendant le temps de travail par ces mêmes institutions (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi et PCG). Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir sera notamment réalisé 2 mois avant l'échéance de l'aide.

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir seront reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience. Elles pourront également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.